

Datenmaterial der Untersuchung

Zum Datenmaterial dieser Untersuchung gehören *45 Karriereberatungen*, die ich in den letzten Jahren als Beraterin gemacht habe. Bei den ersten zehn Beratungen habe ich noch nicht die ersten drei, sondern nur den ersten Anker erhoben. Von diesen Beratungen existieren keine Transkripte, sondern Feldnotizen, Dokumentationen der Sitzungen wie Fotografien der Arbeitsergebnisse am Flipchart, Notizen, die die Interviewer, die aus dem Freundeskreis der Klienten kamen, während des Interviews zur Erhebung der Anker gemacht haben oder die Ergebnisse der Selbsteinschätzung.

Weiteres Datenmaterial bilden *202 Erhebungen der Anker* und die anschließende Arbeit mit der Presencing- Übung oder dem Bild und der Negativliste in Weiterbildungen zum Manager oder Berater. Es sind im einzelnen:

- 2 Kurse des Weiterbildungsstudiengangs Management und Organisationsentwicklung an der Evangelischen Fachhochschule Hannover (18 und 16 Teilnehmer),
- 2 Kurse des Weiterbildungsstudiengangs Supervision und Organisationsberatung an der EFH (23 und 18 Teilnehmer),
- 2 Kurse der Weiterbildung Organisationsberatung der Volkswagen Coaching AG mit einer Gruppe aus Managerinnen, Unternehmerinnen, internen und externen Beraterinnen 20 und 18 Teilnehmer),
- 4 Kurse einer Weiterbildung in Coaching eines privaten Anbieters (10, 12, 15 und 15 Teilnehmer),
- 3 Kurse der Weiterbildung Karriereberatung an der EFH (12, 12 und 13 Teilnehmer).

In diesen Kursen wurden zwei für dieses Karriereberatungskonzept elementare Verfahren der Werteanalyse angewandt und getestet. Leider habe ich in den ersten Kursen die nun folgenden Interviews zu den Ankern noch nicht durchgeführt, da der Interviewleitfaden noch nicht entwickelt war und sich auch die Hypothese, dass es auf die ersten drei Anker ankommt, erst durch diese Interviews entwickelt hat. Aus diesem Grunde gibt es lediglich 123 Interviews mit Weiterbildungsteilnehmerinnen, die teilweise vollständig oder auszugsweise transkribiert worden sind.

In längerfristigen Weiterbildungen, in denen ich die Gesamtverantwortung habe, erheben alle Weiterbildungsteilnehmer ihre Anker und machen eine der folgenden Übungen, nicht um Karriereberater zu werden, sondern um ihre eigene Karriere zu reflektieren. Es ist beobachtbar, dass durch längerfristige Weiterbildungen bei den Teilnehmern oft der Wunsch nach Veränderungen angestoßen wird. Mit der Entscheidung für eine Weiterbildung sind immer auch unabsehbare Konsequenzen verbunden, insofern wäre es sinnvoll, wenn der Verwirklichung von Veränderungs-vorhaben eine Karriereplanung vorausgehen würde. Aus der Beratung über Weiterbildungsangebote weiß ich, dass dieser Aspekt von den Betreffenden völlig unterschätzt wird und sie sich in ihrem Entscheidungsprozess zu viel mit den Angeboten und zu wenig mit ihrer Berufsbiographie beschäftigen. Aus diesem Grund gehört es bei mir zum Curriculum von Weiterbildungsstudiengängen, dass die Teilnehmerinnen während dieser Zeit die Gelegenheit

erhalten, die Veränderungen, die sie durch die Weiterbildung erfahren, zu reflektieren. Die Irritationen bei der Entwicklung einer neuen professionellen Identität, die Verunsicherung in der alten professionellen Identität und die Wahrnehmung der persönlichen Verunsicherungen und Veränderungen ist eine Voraussetzung, um den weiteren beruflichen Weg bewusst planen zu können. 174 Teilnehmerinnen der Weiterbildungen haben diese Karriereplanung, die mit der Erhebung der Anker beginnt, gemacht.

Die befragten Personen sind aus zwei Gründen für eine Untersuchung besonders geeignet: Erstens befinden sie sich in einer Umbruchphase ihrer Karriere, deshalb sind die ‚antreibenden Anker‘ gut erkennbar. Zweitens können sie aufgrund ihres geschulten Reflexionsvermögens gute Selbstbeobachtungen liefern, was bei vielen anderen Menschen nicht der Fall sein dürfte. Die Interviews zur Erhebung der Anker wurden außerhalb des Seminarsettings mit anderen Kursteilnehmern oder Freunden durchgeführt. Im Seminar fanden dann Interviews mit allen Teilnehmerinnen zu Ihren Ankern statt, um ihnen die Unterschiedlichkeit der Anker vor Augen zu führen.

Die Ziele der Arbeit mit den Interviews im Setting der Kursgruppe sind erstens das Kennenlernen der eigenen und anderer Anker, zweitens ein vertieftes Verstehen der Selbstbilder, Motive, Bedürfnisse und Wertvorstellungen und drittens das Kennenlernen der differenzierten Ausprägung verschiedener Ankerkombinationen.

Die Auswertung im Kurs erfolgte durch die Reflexion der eigenen Anker auf dem Hintergrund des Gehörten: Was ist gleich und was ist anders? Verstehe ich meine Prämierungen von Selbstbildern besser? Helfen mir diese Selbstaussagen, Phänomene bei Kunden und Mitarbeitern zu verstehen und einzuordnen? Mit welchen Ankern und den in ihnen repräsentierten Werten habe ich Schwierigkeiten, welche lehne ich eher ab? Kann ich dazu eine andere Haltung gewinnen?